

RECHTSPRAAK

Afwijzing door werkgever van Xella-voorstel werknemer. Peilmoment bij beoordeling van beroep werkgever op bestaan van reële re-integratiemogelijkheden is het moment dat werknemer het Xella-voorstel doet.

Feiten

Werknemer is meer dan 32 jaar in dienst geweest bij (rechtsvoorgangers van) ROC. Hij werkte bij deze onderwijsinstelling als voltijdsdocent. In maart 2016 is werknemer uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. ROC heeft (na een loonsanctie) het loon van werknemer doorbetaald tot 7 maart 2019. Met ingang van deze datum ontvangt werknemer een WGA-uitkering op basis van 53,81% arbeidsongeschiktheid. Daarna heeft werknemer niet meer gewerkt en heeft ROC geen loon meer betaald. Op 7 juni 2019 heeft werknemer ROC verzocht het dienstverband te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding en uitbetaling van resterend verlof. ROC heeft hiermee niet ingestemd. Op 1 juli 2020 is de arbeidsovereenkomst van werknemer geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemer vordert in deze procedure onder meer veroordeling van ROC tot betaling van een schadevergoeding ter hoogte van de transitievergoeding (€ 81.000 bruto). Werknemer heeft hieraan ten grondslag gelegd dat ROC in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) omdat ROC het voorstel van werknemer om het dienstverband te beëindigen tegen betaling van de transitievergoeding niet heeft aanvaard. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter op dit punt bekrachtigd en kort gezegd geoordeeld dat ROC wegens reële re-integratiemogelijkheden van werknemer een gerechtvaardigd belang had bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst en niet heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap door het beëindigingsvoorstel van werknemer niet te aanvaarden. Beide partijen hebben beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Onderdeel 1 van het middel richt zich tegen het oordeel van het hof dat ROC, wegens reële re-integratiemogelijkheden voor werknemer, een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst en daarom het beëindigingsvoorstel van werknemer niet behoefde te aanvaarden. Onderdeel 1.4 klaagt dat het hof bij de beoordeling of ROC een gerechtvaardigd belang had bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst wegens de aanwezigheid van reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer, ten aanzien van de

peildatum ten onrechte is uitgegaan van de datum waarop werknemer het beëindigingsvoorstel heeft gedaan (7 juni 2019). Volgens het onderdeel had het hof moeten uitgaan van de datum waarop het dienstverband van werknemer slapend is geworden (7 maart 2019). De onderdelen 1.5 en 1.6 klagen dat het hof bij zijn oordeel ten onrechte feiten en omstandigheden heeft meegewogen die dateren van voor en na de door het hof gehanteerde peildatum.

In de prejudiciële beslissing van 8 november 2019 (hierna: de *Xella*-beslissing) heeft de Hoge Raad in r.o. 2.7.3 het volgende overwogen: *“Als is voldaan aan de vereisten van art. 7:669 lid 1 en lid 3, aanhef en onder b, BW voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, geldt als uitgangspunt dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap in de zin van art. 7:611 BW, gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Daarbij geldt dat die vergoeding niet meer behoeft te bedragen dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen.*

Op dit uitgangspunt moet een uitzondering worden aanvaard als – op grond van door de werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen omstandigheden – de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Zo’n belang kan bijvoorbeeld gelegen zijn in reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer. Zo’n belang kan niet gelegen zijn in de omstandigheid dat de werknemer op het moment dat hij zijn beëindigingsvoorstel doet, de pensioengerechtigde leeftijd bijna heeft bereikt.”

Indien de werkgever zich erop beroept dat een uitzondering op het in de *Xella*-beslissing genoemde uitgangspunt aan de orde is – bijvoorbeeld op de grond dat sprake is van reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer – dient de beoordeling hiervan plaats te vinden naar het moment dat de werknemer het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding, heeft gedaan. Pas wanneer de werknemer een dergelijk voorstel doet, kan immers de werkgever uit hoofde van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) gehouden zijn hiermee in te stemmen. Bij de beoordeling of de werkgever op het moment van het voorstel een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst dienen ook, voor zover van belang, feiten en omstandigheden te worden betrokken die zich voor of na dat moment hebben voorgedaan. Hieruit volgt dat de klachten van de onderdelen 1.4-1.6 falen.

De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

De Hoge Raad verwerpt het principale beroep. Het incidentele beroep, dat is ingesteld onder de voorwaarde dat het middel in het principale beroep tot vernietiging van het arrest van het hof leidt, behoeft gelet op hetgeen hiervoor is overwogen geen behandeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 15-03-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:400

Zaaknummer: 22/03834

Rechters: G. de Groot, C.H. Sieburgh, S.J. Schaafsma, G.C. Makkink en K. Teuben

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 69 Rv